

Vorlage an den Landrat

Beantwortung der Interpellation 2023/63 von Regula Waldner: «Lehrlingsmangel: Motivation beginnt beim Lehrbetrieb und einer funktionierenden Lehraufsicht» 2023/63

vom 9. Mai 2023

1. Text der Interpellation

Am 26. Januar 2023 reichte Regula Waldner die Interpellation 2023/63 «Lehrlingsmangel: Motivation beginnt beim Lehrbetrieb und einer funktionierenden Lehraufsicht» ein. Sie hat folgenden Wortlaut:

Der Schweiz gehen die Lehrlinge aus. Diese Angst scheint berechtigt. Dazu kommt noch die Abbruchstatistik, wonach jede fünfte auszubildende Person in der Schweiz eine Auflösung des Lehrvertrags erlebt (in BL sind dies gemäss Lehraufsicht jährlich ca. 600, was gemäss der Antwort auf Rahel Bänzigers Interpellation 2017-320 über 10% aller aktiven Lehrverträge entspricht). Es heisst dann rasch: Die jungen Menschen seien zu verwöhnt und lassen sich lieber alles «von Mama bezahlen» (vgl. Tele Basel, 11.10.2022). Es ist die Rede von der «Qualität (!) der Schnupperlernenden», die nachgelassen habe und den Betrieben die Motivation nähme, sich für die betriebliche Ausbildung einzusetzen (Marc Scherrer, Haus der Wirtschaft, November 2022). Auch würden die weiterführenden Schulen potenzielle Lehrlinge abwerben und seien somit für den Lehrlingsmangel bzw. den Kollaps unseres dualen Bildungssystems mitverantwortlich. Kommt es dann doch zu Lehrvertragsabschlüssen, wird bald über zu schlechte schulische Leistungen der Lehrlinge gewettert. Es scheint, die Lehrlinge würden auf ganzer Strecke nicht genügen und trügen alleinig die Schuld an der Misere im Lehrlingswesen. Aber diese Sichtweise greift viel zu kurz.

Interessanterweise steigen von den erwähnten Abbrechenden wieder vier Fünftel in eine Lehre ein (Bundesamt für Statistik, 2021). Dies zeigt, dass seitens der Auszubildenden ein grosses Interesse besteht, den eingeschlagenen Weg fortzusetzen. Dies führt zur Vermutung, dass der Lehrlingsmangel nicht monokausal unserem Schulsystem oder verhätschelnden Eltern geschuldet ist. Möglicherweise hängt er auch mit der fehlenden Unterstützung der Lernenden seitens des Lehrbetriebs bzw. mit einer zu wenig präsenten Lehraufsicht zusammen, was sich bei den Jungen schon vor der Berufswahl herumspricht. Hört man sich bei Lehrlingen um, kommen immer wieder unglaubliche Geschichten zu Tage:

- *Eine Lernende soll wegen ihrer Schwangerschaft vom Chef die Androhung erhalten haben, trotz bester Noten das letzte Lehrjahr wiederholen zu müssen.*
- *Ein Lehrling leistete in einem Jahr über 300 unbezahlten Überstunden und wurde auch samstags zur Arbeit aufgeboten ohne jeglichen Zeitausgleich oder Geldentschädigung und entgegen den arbeitsrechtlichen Bestimmungen.*

- *Einem Lernenden wurde mit einem Schild am Betriebstor vorgegaukelt, dass der Betrieb dem Berufsverband angehöre und dem Lernenden somit fünf Ferienwochen zustünden. Diese Mitgliedschaft stimmte aber gar nicht, und der Lehrmeister beharrte auf einer Kürzung der Ferien auf 4 Wochen.*
- *Verschiedene Lehrlinge berichteten, dass ihr Lehrbetrieb ihre billige Arbeitskraft zwar nutzt, im Gegenzug aber keine fördernde Ausbildung mit klaren Aufträgen und einem konkreten Arbeitsprogramm anböte (viele Leerzeiten).*
- *In einem weiteren Fall reklamierte der Lehrmeister gar, dass der zur Ausbildung gehörende überbetriebliche Kurs (üK) unverschämte teuer sei und der Lehrling deswegen die üK-Zeit im Betrieb am Abend nach der Schule abarbeiten müsse.*
- *In verschiedenen Branchen haben Lehrlinge festgestellt, dass die Anzahl der ausgebildeten Fachkräfte unterhalb der Norm liegt und so auch keine qualitativ genügende Betreuung möglich ist.*
- *Dass noch nicht Ausgelernte Fragen stellen, um Sicherheit beim Erlernen gewisser Arbeitsschritte zu erhalten, ist anscheinend nicht in jedem Betrieb erwünscht. Immer wieder sehen sich Lehrlinge von Betriebsmitarbeitenden zwecks Unterbindung dieser Fragerei blossgestellt („das ist eine dumme Frage“ o.Ä.). Dies ist als Mobbinghandlung zu werten.*

Alle diese Lernenden erleben einen grossen Leidensdruck. Manche wissen zunächst gar nicht, dass sie unfair behandelt werden. Andere bemühen sich trotz grosser Angst vor Repressionen erfolglos um einen konstruktiven Dialog. Wieder andere schämen sich ihren Ausbildungsberater beizuziehen, wenn der Chef oder die Chefin ihre Integrität als junge Erwachsene und ihre Rechte derart verletzt, dass sie die Freude an der Arbeit verlieren. Auch will nicht jede/r Lernende auf dem Weg ins Erwachsenenalter mit Mama oder Papa beim Lehrmeister auftauchen. Wer unter solchen Bedingungen die Lehre durchzieht, verdient eine gewisse Bewunderung.

Im Sinne einer Auslegeordnung und fundierten Klärung des Sachverhalts bitte ich den Regierungsrat, folgende Fragen zu beantworten:

1. *Statistische Präzisierung:*
 - 1.1. *Wie viele Lernende im Kanton BL haben durchschnittlich in den vergangenen 5 Jahren die Lehrstelle gewechselt (gleiche Art der Lehre mit Wechsel in einen anderen Lehrbetrieb oder überhaupt Wechsel in eine andere Lehre)?*
 - 1.2. *Sind die Gründe des Wechsels bekannt? Wenn ja, werden sie systematisch dokumentiert?*
 - 1.3. *Sind gewisse Ausbildungsbereiche bzw. Lehrbetriebe auffällig geworden bzgl. Lehrstellenwechsel oder gar Lehrabbruch?*
 - 1.4. *Wie haben sich die Lehrvertragsauflösungen nach BFS-Code seit 2017 entwickelt?*
2. *Die Lehraufsicht BL versteht sich laut eigenen Aussagen in letzter Zeit weniger als Kontrollorgan und dafür mehr als Beraterin der Bildungspartner (<https://themenwelten.bzbasel.ch/lehraufsicht-dienstleistung-in-der-berufsbildung-116434>):*
 - 2.1. *Ist die Lehraufsicht in jedem Fall über die Gründe der Dissonanzen zwischen Lehrling und Chef/in informiert bzw. wie sicher kann sie sein, dass sie schwierige Situationen bei einzelnen Lehrbetrieben mitbekommt? Geschätzte Dunkelzifferrate?*
 - 2.2. *Wie unterscheidet sie Bagatellfälle von jenen, die als gravierend eingestuft werden müssen?*
 - 2.3. *Was gilt als gravierend?*

- 2.4. *Falls gravierende Unstimmigkeiten mit dem Lehrbetrieb vermutet werden: Hat die Lehraufsicht die Kapazität, diesen nachzugehen? Welche Möglichkeiten hat sie, um – abgesehen von Vermittlungsgesprächen – für den Lernenden eine Verbesserung des Verhältnisses mit dem Lehrbetrieb zu erzielen?*
- 2.5. *Gibt es Koinzidenzen, z.B., dass gewisse Branchen anfälliger sind auf schwierige Lehrmeister/Lehrlings-Verhältnisse? Gibt es branchenunabhängig Fälle/Situationen (welche?), in denen Verletzungen der Lehrlingsrechte gehäuft auftreten?*
- 2.6. *In wie vielen und welchen Fällen konnte dank der Lehraufsicht eine nachhaltige Verbesserung der allgemeinen Lehrlingsbetreuung bei einem Betrieb mit wiederholten konfliktreichen Lehrlingsbeziehungen erzielt werden? Wie sah diese Verbesserung aus?*
- 2.7. *Zeigen sich gewisse Muster, die einer übergeordneten Lösung – z. B. mehr arbeitsrechtliche Beratung der Betriebe, engmaschigere Kontrolle, anonyme „Klagemauer“ usw. – bedürfen?*
3. *Welche Optimierungen sieht der Regierungsrat, damit Betriebe mit regelwidrigem Umgang gegenüber den Auszubildenden sanktioniert, von der Ausbildung ausgeschlossen oder zu einem für die Lernenden motivierendem Verhalten bewegt werden können?*

2. Einleitende Bemerkungen

Das Bildungssystem der Schweiz geniesst international einen hervorragenden Ruf, da es aufgrund seiner Durchlässigkeit ermöglicht, dass Jugendlichen mit einem Sekundarschulabschluss grundsätzlich alle Bildungswege und -abschlüsse offenstehen. Die Förderung der Berufsbildung ist gesellschaftlich gesehen ausserordentlich wichtig. Die Berufsbildung ist eine verbundpartnerschaftliche Aufgabe, bei der Ausbildungsbetriebe, Branchenverbände und Organisationen der Arbeitswelt sowie Bund und Kantone ihren gesetzlich vorgegebenen Beitrag leisten. Nicht nur die Ausgestaltung der Berufsbildung, sondern auch die Förderung dieser ist eine Aufgabe, die partnerschaftlich angegangen werden muss.

Die berufliche Grundbildung basiert auf dem Zusammenspiel der drei Lernorte Berufsfachschule, Lehrbetrieb und überbetrieblicher Kurse (üK). Diese vereinen theoretische Grundlagen mit praktischem Know-how. Für die Jugendlichen beginnt nach der obligatorischen Schulzeit der Eintritt ins Berufsleben. Diese Umstellung vom rein schulischen Alltag zum Arbeitsalltag in einem Betrieb ist nicht einfach und benötigt einen verständnisvollen Umgang der Erwachsenen mit diesem Thema.

Eine der Aufgaben der Betrieblichen Ausbildung (Lehraufsicht) des Kantons Basel-Landschaft besteht darin, Berufsbildnerinnen und Berufsbildner, die in den Betrieben die Ausbildung der Lernenden verantworten und diese während der Lehrzeit betreuen, auszubilden und zu beraten. Die Ausbildungsberaterinnen und -berater der Betrieblichen Ausbildung beraten und begleiten alle Beteiligten der beruflichen Grundbildung. Konkret bedeutet dies, dass sich die Lehraufsicht zu gleichen Teilen den Anliegen der Lernenden, der Erziehungsberechtigten und der Lehrbetriebe annimmt. Die Lehraufsicht ist somit nie parteiisch, sondern im Grundsatz darum bemüht, die Qualität der beruflichen Grundbildung im Rahmen ihrer Möglichkeiten zu sichern.

Um mit Lehrbetrieben, Lernenden, Erziehungsberechtigten und Lehrpersonen im Austausch stehen zu können, ist es notwendig, dass sich diese bei der Lehraufsicht melden, sobald sie ein Anliegen haben oder eine Auskunft benötigen. Die Lehraufsicht wird von sich aus aktiv, wenn sie über Drittpersonen von Missständen erfährt, Bildungsverordnungen angepasst werden müssen sowie bei jeder einzelnen Lehrvertragsauflösung. Alle anderen Anliegen bedürfen einer Signalisation durch die betroffenen Personen oder Betriebe. Für die Lernenden, deren Situationen als Beispiele in der Einleitung der Interpellation aufgeführt sind, wären die Ausbildungsberatenden der Lehraufsicht eine hilfreiche Anlaufstelle gewesen. Es ist wichtig, dass sich die Lernenden, die diesem Leidensdruck ausgesetzt sind, bei der Lehraufsicht melden. Nur so kann ihnen zugehört, können Missstände beurteilt und Lösungen gefunden werden.

Konstante Lernendenzahlen im Kanton Basel-Landschaft

Im Kanton Basel-Landschaft ist der Anteil der Lernenden seit vielen Jahren konstant (+/- 2.5 %).

	2018	2019	2020	2021	2022
Anzahl Lernende in BL ¹⁾	6'456	6'459	6'473	6'450	6'476
Anzahl Lehrverträge Total ²⁾	6'128	6'046	5'942	5'973	5'957
Neue Lehrverträge pro Jahr	2'100	2'106	2'130	2'170	2'073
Anzahl Lehrbetriebe	2'730	2'693	2'761	2'824	2'791

1) alle im Kanton Basel-Landschaft beschulten Lernenden (inkl. Lernende mit ausserkantonalem Lehrbetrieb)

2) alle im Kanton Basel-Landschaft ausgestellten Lehrverträge

Anstieg der Lernendenzahlen bis 2029

Die vom Bundesamt für Statistik erstellten Szenarien¹ rechnen aufgrund der demografischen Entwicklung mit einem Anstieg der Lernenden des ersten Jahres der beruflichen Grundbildung um 14 Prozent bis ins Jahr 2029, was im Vergleich zur Entwicklung seit 2000 einem relativ starken Anstieg entspricht. Mittelfristig sollte die Anzahl der besetzten Ausbildungsplätze also wieder zunehmen, was zu einer Entspannung der Situation derjenigen Firmen führen dürfte, die bisher Mühe hatten, ihre Lehrstellen zu besetzen.

3. Beantwortung der Fragen

1. Statistische Präzisierung

1.1. *Wie viele Lernende im Kanton BL haben durchschnittlich in den vergangenen 5 Jahren die Lehrstelle gewechselt (gleiche Art der Lehre mit Wechsel in einen anderen Lehrbetrieb oder überhaupt Wechsel in eine andere Lehre)?*

Das Bundesamt für Statistik hat Ende 2022 eine Statistik über die Lernenden mit Lehrjahrstart 2017 erstellt und die Bildungsverläufe bis am 31. Dezember 2021 verfolgt. Von den 1'455 Lernenden aus dem Kanton Basel-Landschaft waren 398 (27,4 %) von einer Lehrvertragsauflösung betroffen. Den Wiedereinstieg in die berufliche Grundbildung fanden 322 Jugendliche. Dies entspricht 80,9 Prozent der 398 betroffenen Jugendlichen und liegt leicht über dem schweizerischen Mittel von 80,5 Prozent.

Von der gesamten Eintrittskohorte von 1'455 Lernenden sind nur 76 Jugendliche (5,2 %) ohne Wiedereinstieg in der beruflichen Grundbildung geblieben.

1.2. *Sind die Gründe des Wechsels bekannt? Wenn ja, werden sie systematisch dokumentiert?*

Unter einer Lehrvertragsauflösung ist die vorzeitige Auflösung des Vertrags zu verstehen – d.h. vor Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit. Eine Lehrvertragsauflösung bedeutet nicht zwingend einen definitiven Lehrabbruch, da die Ausbildung mit einem neuen Lehrvertrag fortgesetzt werden kann, z. B. in einem anderen Lehrbetrieb im gleichen Beruf oder im gleichen Betrieb in einem anderen Beruf (z. B. Wechsel von einem Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis EFZ zu einem Eidgenössischen Berufsattest EBA).

Bei jeder Lehrvertragsauflösung wird der Auflösungsgrund erfasst und im Datenverwaltungssystem der Betrieblichen Ausbildung hinterlegt. Der Grund der Lehrvertragsauflösung ist in jedem

¹ SKBV (2023), Bildungsbericht Schweiz 2023, S. 131. Aarau: Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung

Fall bekannt. Nach Bekanntwerden der Lehrvertragsauflösung nehmen die Ausbildungsberatenden mit den betroffenen Lernenden und dem Lehrbetrieb Kontakt auf. Je nachdem, von wem die Auflösung ausgeht, wird zuerst mit der/dem Lernenden oder dem Lehrbetrieb ein persönliches Gespräch gesucht, um die Gründe für die Auflösung zu erfahren. Bei der Suche nach einem neuen Lehrbetrieb oder einem neuen Lehrberuf werden die betroffenen Lernenden von den Ausbildungsberatenden unterstützt oder durch diese an eine weitere kantonale Stelle (z. B. Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung) weitergeleitet. Bestehen motivationale Gründe, die zu einer Lehrvertragsauflösung geführt haben, oder Gründe, die erkennen lassen, dass für die/den Lernenden eine externe Unterstützung sinnvoll wäre, veranlassen die Ausbildungsberatenden – das Einverständnis der Betroffenen und bei Minderjährigen deren Erziehungsberechtigten vorausgesetzt – eine Überweisung ans Zentrum Berufsintegration Basel-Landschaft.

1.3. Sind gewisse Ausbildungsbereiche bzw. Lehrbetriebe auffällig geworden bzgl. Lehrstellenwechsel oder gar Lehrabbruch?

Es gibt immer wieder Betriebe oder Branchen, in denen Lehrvertragsauflösungen gehäuft vorkommen. Dies ist kein neues Phänomen und hängt von verschiedenen Einflüssen ab. Während der Pandemiezeit gab es beispielsweise vermehrt Lehrvertragsauflösungen in der Gastro- oder Hotelleriebranche. Die Aufgabe der Lehraufsicht besteht darin, diese Tendenzen möglichst schnell zu erfassen und mit den Lehrbetrieben und Branchenverbänden nach Lösungen zu suchen. Die Lehraufsicht ist bestrebt dafür zu sorgen, dass die Lernenden eine qualitativ gute Ausbildung erhalten und unterstützt die Betriebe dabei. Da sich derzeit der Fachkräftemangel in verschiedenen Berufen immer stärker abzeichnet, sind vor allem die Branchenverbände in der Verantwortung, rasche und nachhaltige Lösungsansätze zu finden.

Die Ausbildungsberatenden sind auf verschiedene Berufe spezialisiert. Diese Aufteilung ermöglicht, dass Veränderungen im jeweiligen Beruf sowie Auffälligkeiten in den Betrieben rasch erkannt werden können. Besondere Auflagen, ein Wechsel der Berufsbildnerin/des Berufsbildners oder befristete Bildungsbewilligungen sind einige der möglichen Massnahmen, die zum Tragen kommen können, wenn ein Lehrbetrieb negativ in Erscheinung tritt. Falls notwendig, werden Lehrbetriebe an weitere kantonale Stellen (z. B. KIGA, Hygieneamt etc.) gemeldet.

1.4. Wie haben sich die Lehrvertragsauflösungen nach BFS-Code seit 2017 entwickelt?

In der folgenden Darstellung sind die Lehrvertragsauflösungen der letzten fünf Jahre aufgeführt. Die Zahlen beziehen sich auf Kalenderjahre: sie umfassen also sämtliche Lehrvertragsauflösungen von Januar bis Dezember im jeweiligen Jahr.

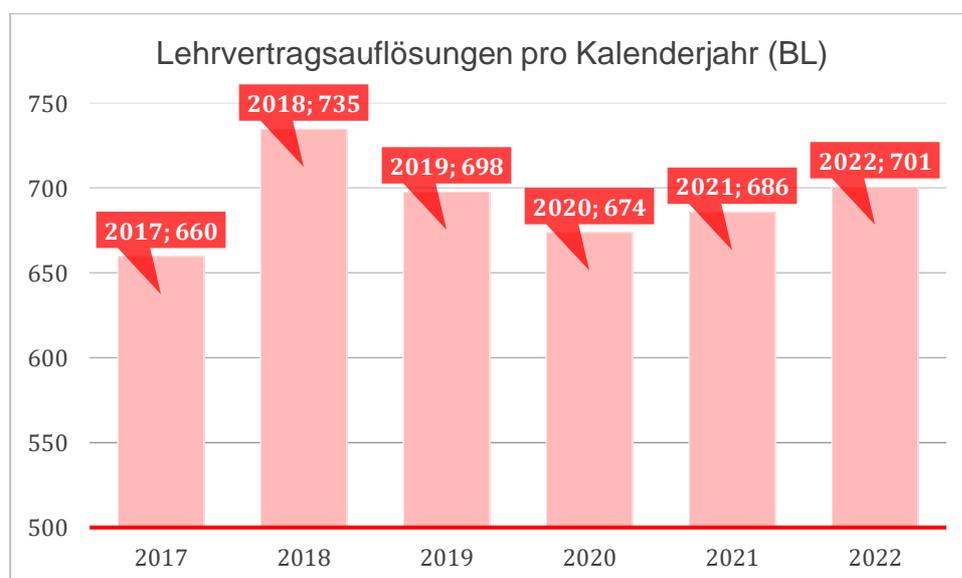


Abbildung 1: Statistik Lehrvertragsauflösungen Kanton Basel-Landschaft, interne Darstellung 02/23

Die Anzahl Lehrvertragsauflösungen ist im Verhältnis zur Anzahl Lehrverhältnisse konstant geblieben (ca. 11 %).

Die Situation der Lehrvertragsauflösungen der Jahre 2017 bis 2022 nach BFS-Codes stellt sich wie folgt dar. Seit 2020 werden die Gründe in den Bereichen «Leistungen» und «Falsche Berufs- und Lehrbetriebswahl» differenzierter erfasst.

Auflösungsgründe	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Konflikt zwischen den Vertragsparteien	71	72	63	71	64	58
Gesundheit	68	80	85	93	105	86
Leistung Lernende üK	102	131	159	-	1	-
Leistung Lernende Schule				40	75	73
Leistung Lernende mehrere Lernorte				84	103	97
Leistung Lernende im Betrieb				51	28	29
Falsche Berufswahl	151	180	200	124	128	129
Falsche Lehrbetriebswahl				42	51	92
Privates Umfeld	22	19	38	54	32	24
Pflichtverletzung Lernende	80	79	74	50	60	90
Pflichtverletzung Betrieb	7	12	8	7	3	6
Wirtschaftliche und strukturelle Änderungen	21	28	18	36	29	17
Administrative Lehrvertragsanpassungen	88	132	52	21	7	-
Unbekannte Gründe	49	1	1	1	-	-
Tod	1	1	1	-	-	-
Total	660	735	698	674	686	701
Prozentualer Anteil aller Lehrverträge	10.58	11.99	11.54	11.34	11.48	11.76

Abbildung 2: Gründe für Vertragsauflösungen, interne Darstellung 02/23

2. Die Lehraufsicht BL versteht sich laut eigenen Aussagen in letzter Zeit weniger als Kontrollorgan und dafür mehr als Beraterin der Bildungspartner

(<https://themenwelten.bzbasel.ch/lehraufsicht-dienstleistung-in-der-berufsbildung-116434>):

2.1. Ist die Lehraufsicht in jedem Fall über die Gründe der Dissonanzen zwischen Lehrling und Chef/in informiert bzw. wie sicher kann sie sein, dass sie schwierige Situationen bei einzelnen Lehrbetrieben mitbekommt? Geschätzte Dunkelzifferrate?

Die Lehraufsicht hat nur dann Kenntnis von Problemen zwischen den Lehrvertragsparteien, wenn sie von diesen oder Dritten darüber informiert wird. Sie informiert proaktiv nicht nur die Vertragsparteien, sondern auch im Rahmen von Ausbildungskursen für Berufsbildner/innen, an Elternabenden an Berufsfachschulen oder im Newsletter an die Ausbildungsbetriebe, dass sie bei Problemen rund um das Lehrverhältnis einbezogen werden soll. Auch wird jeder/jedem Lernenden mit der Bewilligung des Lehrvertrags ein Schreiben der/des zuständigen Ausbildungsberaters zugeschickt, in dem die Eltern und Lernende aufgefordert werden, sich bei Problemen in Bezug auf die Ausbildung an die Lehraufsicht zu wenden. In einem Merkblatt wird präzisiert, in welchen Bereichen sie unterstützt und berät (z. B. bei Fragen rund um den Lehrvertrag, Vermittlung

zwischen den Lehrvertragsparteien, vertrauliche Fragen, Stütz- und Förderprogramme, Unterstützung bei Lehrvertragsauflösungen etc.).

Die Ausbildungsberatenden pflegen mit allen Beteiligten der Berufsbildung einen regelmässigen Austausch. Dadurch entsteht ein Vertrauensverhältnis, das es ermöglicht, Probleme offen anzusprechen und Veränderungen anzugehen.

Lernende wenden sich vertrauensvoll an die Lehraufsicht. Es braucht ihr Einverständnis, um weitere Schritte einleiten zu können. Oftmals möchten Lernende nicht, dass die Lehraufsicht mit dem Lehrbetrieb in Kontakt tritt. Dieser Wunsch wird respektiert, und es wird mit den Lernenden nach individuellen Lösungen gesucht, die keine Information an den Lehrbetrieb erfordern. Ausnahmen bilden in jedem Fall strafrechtlich relevante Handlungen sowie grobe Verstösse, denen zum Schutze der Lernenden nachgegangen werden muss.

Die Dunkelziffer der nicht bekannten Dissonanzen zwischen Lernenden und Lehrbetrieben kann nicht geschätzt werden.

2.2. *Wie unterscheidet sie Bagatellfälle von jenen, die als gravierend eingestuft werden müssen?*

Die Lehraufsicht betrachtet grundsätzlich alle Fälle als wichtig. Sie prüft jedes Anliegen individuell und entscheidet, ob dringliche oder weniger dringliche Massnahmen erforderlich sind.

2.3. *Was gilt als gravierend?*

Je nach Dringlichkeit werden Fälle, die ein rasches Handeln erfordern, umgehend bearbeitet. Strafrechtlich relevante Handlungen sowie Verstösse gegen die Bildungsverordnungen gelten als schwerwiegend.

2.4. *Falls gravierende Unstimmigkeiten mit dem Lehrbetrieb vermutet werden: Hat die Lehraufsicht die Kapazität, diesen nachzugehen? Welche Möglichkeiten hat sie, um – abgesehen von Vermittlungsgesprächen – für den Lernenden eine Verbesserung des Verhältnisses mit dem Lehrbetrieb zu erzielen?*

Die Lehraufsicht hat verschiedene Möglichkeiten, Lernende zu unterstützen: Wenn das Verschulden beim Lehrbetrieb liegt, hilft die Lehraufsicht den Lernenden bei der Suche nach einem neuen Lehrbetrieb. Sie kann einem Lehrbetrieb die bestehende Bildungsbewilligung entziehen, Auflagen machen oder einen Wechsel der Berufsbildnerin/des Berufsbildners fordern. Wenn ein Lehrbetrieb sich nicht an die gesetzlichen Vorgaben hält, meldet die Lehraufsicht den Betrieb an die dafür verantwortlichen Instanzen (z. B. KIGA, Amt für Kind, Jugend und Behindertenangebote (AKJB), Veterinäramt, Lebensmittelinspektorat, Polizei etc.).

Wenn Lernende die Auflösung eines Lehrvertrags verschulden, dann unterstützt die Lehraufsicht die Lernenden bei der Suche nach einem neuen Lehrbetrieb und kümmert sich je nach Bedarf um den Einbezug der entsprechenden Fachstellen und Parteien (z. B. Zentrum für Berufsintegration, Runde Tische mit Lehrpersonen, Eltern, Suchtberatung, IV etc.).

Die zu betreuenden Fälle und deren Komplexität haben in den letzten Jahren zugenommen. Damit die Lehraufsicht ihre Aufgaben wirksam wahrnehmen und den steigenden Anforderungen gerecht werden kann, wird die Abteilung Lehraufsicht eine übergeordnete Prüfung und Gewichtung ihrer Aufgaben vornehmen.

2.5. *Gibt es Koinzidenzen, z. B., dass gewisse Branchen anfälliger sind auf schwierige Lehrmeister/Lehrlings-Verhältnisse? Gibt es branchenunabhängig Fälle/Situationen (welche?), in denen Verletzungen der Lehrlingsrechte gehäuft auftreten?*

Nein. Es lassen sich keine branchenspezifischen Koinzidenzen feststellen. Auch die Grösse des Lehrbetriebs ist kein Indikator.

2.6. *In wie vielen und welchen Fällen konnte dank der Lehraufsicht eine nachhaltige Verbesserung der allgemeinen Lehrlingsbetreuung bei einem Betrieb mit wiederholten konfliktreichen Lehrlingsbeziehungen erzielt werden? Wie sah diese Verbesserung aus?*

Die Anzahl der Fälle ist nicht bekannt, da die Lehraufsicht darüber keine Statistik führt. Die Bandbreite an Beratungsthemen ist sehr gross. Entsprechend vielfältig sind die getroffenen Massnahmen, die von einem vermittelnden Gespräch bis zum Entzug der Bildungsbewilligung des Lehrbetriebs reichen können.

2.7. *Zeigen sich gewisse Muster, die einer übergeordneten Lösung – z. B. mehr arbeitsrechtliche Beratung der Betriebe, engmaschigere Kontrolle, anonyme „Klagemauer“ usw. – bedürfen?*

Nein, es sind keine «Muster» erkennbar, und daher ist auch kein übergeordneter Ansatz opportun. Die aktive Beratung der Lehrbetriebe gilt als Schlüssel für die Qualität der Ausbildung. Die Lehraufsicht kann nur handeln, wenn ihr die Vertragsparteien bekannt sind. Eine anonyme Klagemauer würde eine sorgfältige Untersuchung verunmöglichen.

3. *Welche Optimierungen sieht der Regierungsrat, damit Betriebe mit regelwidrigem Umgang gegenüber den Auszubildenden sanktioniert, von der Ausbildung ausgeschlossen oder zu einem für die Lernenden motivierendem Verhalten bewegt werden können?*

Wie der Antwort auf die Frage 1.4 zu entnehmen ist, sind Pflichtverletzungen der Betriebe selten Grund für Lehrvertragsauflösungen. Die Abteilung Betriebliche Ausbildung evaluiert ihre Tätigkeit regelmässig und prüft, ob und wie Verbesserungen erreicht werden können. Aktuell wird z. B. die Einführung von obligatorischen Weiterbildungen (eine Art Re-Zertifizierung) von Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern geprüft, um diese in ihrer Rolle zu stärken.

Liestal, 9. Mai 2023

Im Namen des Regierungsrats

Die Präsidentin:

Kathrin Schweizer

Die Landschreiberin:

Elisabeth Heer Dietrich